



# **Analisis dan rancang pekerjaan (job analysis and design)**

**Oleh :**

**Rofi Rofaida,SP.,M.Si**

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Pendidikan Indonesia**

# Tujuan pembelajaran:

- Dapat mendefinisikan dan menjelaskan konsep job analysis, job description, dan job specification
- Memahami pentingnya job analysis dalam MSDM strategis
- Memahami tahapan-tahapan dalam penyusunan job analysis
- Dapat menjelaskan dan memilih metode job analysis yang tepat
- Membandingkan kekuatan dan kelemahan beberapa pendekatan dalam job design

## BACKGROUND

1. Pencapaian tujuan perusahaan akan melibatkan banyak aktifitas dan SDM
2. Perlunya identifikasi dan koordinasi dari setiap aktifitas dan SDM dalam perusahaan
3. Perlunya identifikasi kualifikasi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan aktifitas dengan baik

# Content job analysis

- Aktifitas/pekerjaan apa saja yang ada dalam perusahaan?
- Pekerjaan2 apa saja yang dapat dikelompokkan dalam kelompok yang sama?
- Bagaimana desain dan struktur/keterkaitan antar pekerjaan sehingga kinerja karyawan dapat optimal?
- Kualifikasi karyawan seperti apa yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut?

# Konsep-konsep dasar dalam job analysis

**Job analysis** : the process of getting detailed information about jobs  
(Noe, et al,2003:147)

**Job analysis** : a purposeful, systematic process for collecting information on the important work-related aspect of a job  
( Ivancevich, 2005:169)

## Produk utama dalam job analysis

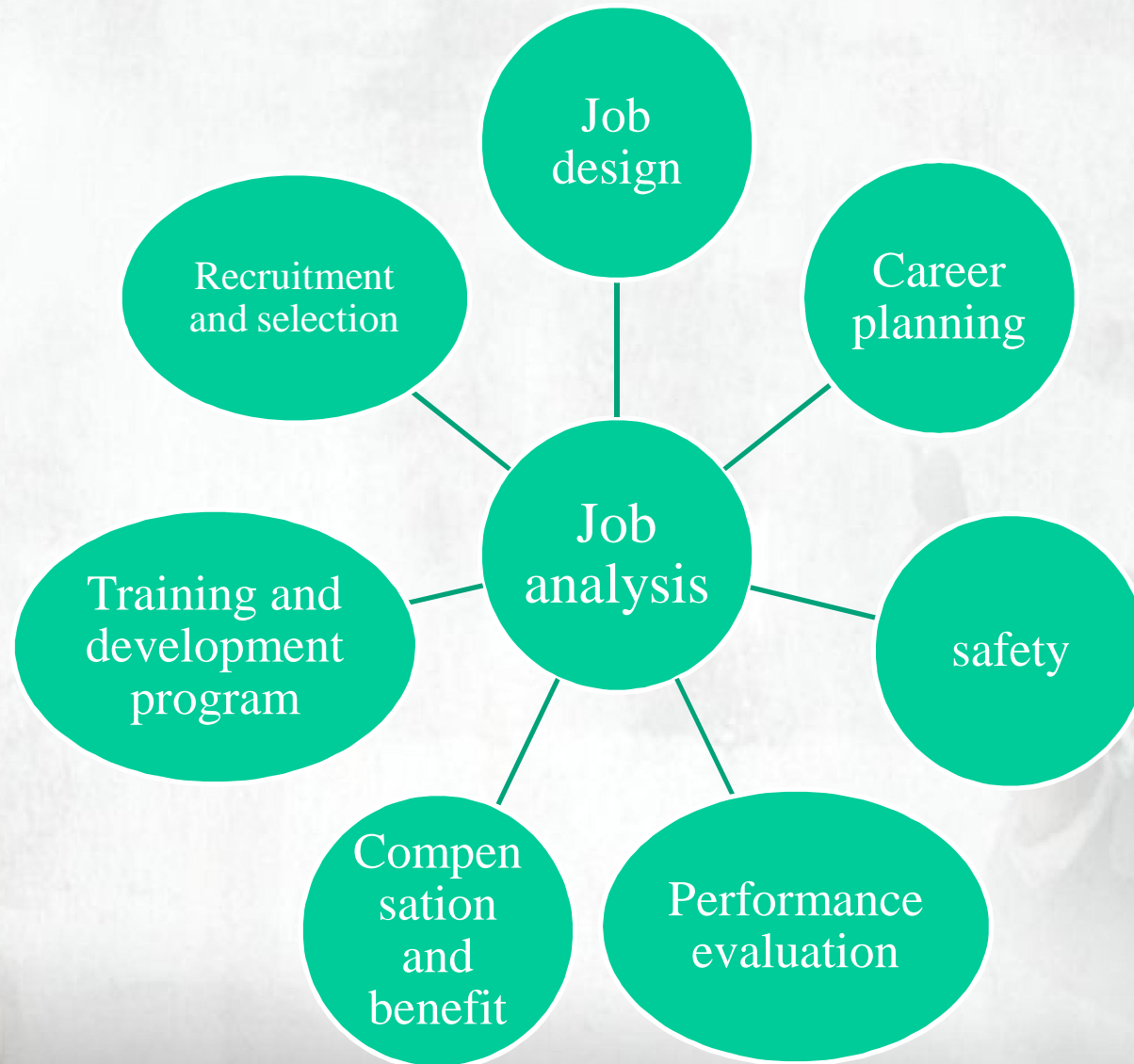
**Job description:** a list of the tasks, duties, and responsibilities that a job entails

(Noe, et al, 2003:148)

**Job specification:** a written explanation of the knowledge, skills, abilities, traits, and other characteristics (KSAOs) necessary for effective performance on a given job

(Ivancevich, 2005:169)

# Keterkaitan job analysis dengan fungsi MSDM lainnya



# Pelaksana job analysis

- Internal perusahaan : supervisor, employee, management, masing-masing memiliki efek positif dan negatif
- Eksternal perusahaan : job analyst



# Tahapan dalam job analysis

Step 1

Identifikasikan setiap pekerjaan dan keterkaitan dengan pekerjaan lain dlm persh

Step 2

Seleksi pekerjaan yang akan dianalisis

Step 3

Kumpulkan data dengan menggunakan metode JA

Step 4

Job description

Step 5

Job specification

Step 6 Penggunaan JA

# Metode job analysis

- Interview
- Observation
- Kuesioner : job analysis information format (JAIF)
- Job incumbent diary

# Content Job description

**Job description:** a list of the tasks, duties, and responsibilities that a job entails  
(Noe, et al, 2003:148)

- Job title
- Summary/general description of job
  - Job activities
  - Equipment
- Environment work

**Jabatan :**

**Depart: HRM**

**Manajer Sumberdaya Manusia**

**1 Januari 2008**

Deskripsi umum pekerjaan : Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan fungsi pengelolaan SDM dalam perusahaan.

Wewenang dan tanggung jawab :

- 1 Bertanggung jawab dalam perencanaan dan pelaksanaan kebijakan SDM
- 2 Mengkomunikasikan kebijakan SDM ke seluruh elemen perusahaan
- 3 Mengembangkan sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif
- 4 Melakukan koordinasi dengan supervisor berkaitan dengan pelaksanaan MSDM, termasuk didalamnya penilaian kinerja, mutasi, demosi, promosi, permasalahan penempatan, dan pemberhentian
- 5 Mengembangkan sistem pelatihan dan pengembangan dan efektif
- 6 Mempertahankan kinerja karyawan pada level/standar yang ditetapkan perusahaan

# Content Job specification

**Job specification:** a written explanation of the knowledge, skills, abilities, traits, and other characteristics (KSAOs) necessary for effective performance on a given job

Langkah - langkah dalam job specification:

- Identifikasikan dan rangking aktifitas-aktifitas dalam suatu pekerjaan didasarkan pada tk kepentingan dalam pencapaian tujuan
- Identifikasikan keahlian yang diperlukan dari setiap tugas tersebut, lalu buat skala priorit/s/rangking dari keahlian tersebut : esential (mutlak) dan non esensial (bisa dimodifikasi)

# Job design

- ü **Job design**: the process of defining the way work will be performed and the tasks that will be required in a given job (Noe, et al, 2003:159)
- ü Job description and job specification dapat digunakan dalam mendesain dan redesain pekerjaan
- ü Informasi dalam job design akan sangat membantu dalam membuat struktur pekerjaan untuk memperoleh tingkat kinerja dan kepuasan kerja yang tinggi.

```
graph TD; A[Job description] --> B[Job specification]; B --> C[Job design]; C --> D[Job structure]; D --> A;
```

Job  
description

Job  
specification

Job structure

Job design

# Pendekatan dalam penyusunan job design

- The mechanistics job design approach
- The motivational job design approach
- The biological job design approach
- Perceptual motor job design approach